

Ingérence de l'employeur dans une association de salariés

André C. Côté

Volume 34, numéro 4, 1979

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029017ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029017ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Côté, A. C. (1979). Ingérence de l'employeur dans une association de salariés.
Relations industrielles / Industrial Relations, 34(4), 810–813.
<https://doi.org/10.7202/029017ar>

DROIT DU TRAVAIL

Ingérence de l'employeur dans une association de salariés

André C. Côté

Note sur le libellé du deuxième alinéa de l'article 24d du Code du travail du Québec

L'article 11 du *Code du travail* stipule à son premier alinéa:

«Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, *ne cherchera d'aucune manière* à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés ni à y participer.»

Corollaire essentiel à la reconnaissance du droit d'association cristallisée à l'article 3 du *Code*, cette disposition protège le processus d'association et sa résultante, l'association de salariés, contre toute *tentative* d'intervention, d'ingérence ou d'obstruction émanant de l'employeur à quelque étape et de quelque manière que ce soit.

Au-delà de la tentative d'entrave, le législateur a visé la tentative d'ingérence ou de prise en charge de l'association de salariés par l'employeur, directement ou par personnes interposées. L'objectif visé par le système est en effet la convention collective qui codifie un compromis sur les conditions de travail entre les intérêts présumés divergents de l'employeur et de la collectivité de ses salariés. Celle-ci est représentée par un agent négociateur investi d'un monopole de représentation au terme d'un processus de vérification de sa représentativité.

La représentativité d'une association de salariés doit être à la fois quantitative et qualitative. Sous ce dernier aspect il est reconnu par notre jurisprudence du travail que, quel que soit le pourcentage de ses adhérents, une association de salariés ne peut prétendre à l'accréditation s'il est établi de façon prépondérante qu'elle est dominée, financée ou viciée par la participation directe ou indirecte de l'employeur à sa formation ou à ses activités. Comme le soulignait le juge Brière dans l'affaire *Molson*¹:

* CÔTÉ, André C., avocat et professeur agrégé, Faculté de Droit, Université Laval.

¹ *L'Union canadienne des travailleurs unis de brasseries, farine, céréales et liqueurs*

«La domination est un vice absolu que l'ordre public ne saurait admettre en aucun temps, à quelque phase que ce soit des relations de travail, avant ou après l'accréditation.»

En effet, un tel état de fait sape à sa base même le processus de négociation ou d'administration d'une convention collective. L'article 132 stipule même que l'association de salariés qui «a participé à une infraction aux dispositions de l'article 11» peut être dissoute en tout temps par le Tribunal du travail.

C'est manifestement cette exigence d'une représentativité qualitative que le législateur a voulu enchasser expressément dans le texte du Code en ajoutant le second alinéa de l'article 24d qui stipule:

«Dans le cas prévu de l'article 24b, le commissaire du travail saisi de l'affaire ne peut accorder l'accréditation s'il est établi à sa satisfaction que l'article 11 n'a pas été respecté.»².

Le libellé de cet ajout est doublement insatisfaisant si on accepte l'hypothèse que nous soumettons ci-dessus quant à l'intention du législateur.

Il est clair tout d'abord, *qu'en aucun cas*, l'association dominée par l'employeur ne peut prétendre à l'accréditation. Pourquoi alors inclure la mention «dans le cas prévu de l'article 24b». Cet article réfère à l'interruption de l'enquête de l'agent d'accréditation par le commissaire général du travail «dès qu'un tiers ou une partie intéressée allègue (...) que l'article 11 n'a pas été respecté...»

Si le législateur a voulu codifier un principe jurisprudentiel, il l'a fait de façon imprécise et incomplète puisqu'il est reconnu que, quel que soit le contexte, une association dominée ne peut prétendre à l'accréditation. Ce n'est donc pas seulement «dans le cas prévu à l'article 24b» que le commissaire du travail se doit de refuser l'accréditation à l'association dominée. Il n'est pas nécessaire pour que ce principe opère que le non-respect de l'article 11 soit allégué au commissaire général du travail conformément aux dispositions du règlement sur l'exercice du droit d'association.

L'exigence d'autonomie et d'indépendance de l'association de salariés est d'ordre public et un état de domination peut être soulevé en tout état de cause en matière d'accréditation. D'autre part, l'agent d'accréditation et le

douces, local 302 c. la Brasserie Molson du Québec Ltée, 1977 T.T. 235, à la p. 237. Voir généralement sur cette question André C. Côté, «L'ingérence et l'entrave de l'employeur dans la formation et les activités de l'association de salariés» in N. Malette et G. Foucher (eds.) *La gestion des ressources humaines et les relations de travail*, McGraw-Hill, 1979 (sous presse).

2 L'article 24d a été introduit dans le Code du travail (1964, S.R.Q., c. 141) par l'article 14 de la «Loi modifiant le Code du travail et d'autres dispositions législatives», 1969, L.Q. c. 48. Ce texte fut remplacé par le nouvel article 24d tel qu'adopté à l'article 18 de la «Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre», 1977 L.Q. c. 41.

commissaire du travail peuvent et doivent même selon nous vérifier “*motu proprio*” si cette exigence est respectée³.

Nous ne voulons pas prétendre que l’inclusion d’une référence précise à l’article 24b puisse s’interpréter comme permettant d’inférer que dans les autres cas, le commissaire du travail peut émettre l’accréditation. Il va sans dire que l’économie générale du *Code* telle que fixée par notre jurisprudence règle la question. L’association dominée ne «représente pas véritablement»⁴ les salariés qui y adhèrent; elle n’a pas le caractère de bonne foi requis.

Nous discernons une seconde imprécision et même une erreur de rédaction dans le texte du deuxième alinéa de l’article 24d alors qu’on y utilise l’expression «s’il est établi à (la) satisfaction (du commissaire du travail) que l’article 11 n’a pas été respecté».

Si on regarde attentivement le texte de l’article 11, on se rend compte que c’est la *recherche* ou la tentative de domination, d’entrave, de financement ou de participation aux activités ou de la formation d’une association de salariés qui y est prohibée dans la mesure évidemment ou ces tentatives émanent de l’employeur.

D’une part la tentative d’entrave ou même le fait de l’entrave n’impliquent absolument pas que la représentativité qualitative d’une association de salariés soit affectée. D’autre part la recherche de domination ou d’ingérence ne sauraient affecter cette représentativité qualitative dans la mesure où l’association de salariés en cause n’y consent pas et ne devient pas effectivement dominée, financée ou viciée dans son autonomie par la participation directe ou indirecte de l’employeur.

Il s’agit pourtant là de situations où «l’article 11 n’est pas respecté». Personne n’oserait prétendre qu’en vertu de l’article 24d, le commissaire du travail ne pourrait accréditer une association de salariés victime de tentatives d’entrave ou de domination de la part de l’employeur. Ce serait pénaliser la victime d’une agression du seul fait qu’elle a été agressée. On admettra qu’il s’agit d’une rédaction malheureuse et d’un libellé inapproprié.

En fait, pour rencontrer l’objectif visé, il aurait fallu sous ce chef reprendre l’expression utilisée à l’article 132 du *Code*, puisque c’est manifestement le cas d’une association qui aurait «participé à une infraction aux dispositions de l’article 11» qui est visé.

Si tant est qu’il était nécessaire de codifier le principe de la négation du droit à l’accréditation pour l’association de salariés dominée par l’employeur, n’eut-il pas été préférable, à l’instar du *Code canadien du travail*, d’inclure une mention générale à cet effet. On aurait pu, par exemple,

3 Voir en particulier *L’Union des employés de MacFarlane-Lefavre Mfg. Ltd (Division Labelle)* et *l’Union des ouvriers du cuir de Montréal*, local L-102, 1965, 20. *Relations industrielles* 372, ainsi que l’affaire *Molson* précitée (supra note 1).

4 *Association des employés de L. Thibodeau Transport Inc. et l’Union des chauffeurs de camions, hommes d’entrepôts et aides*, 1972 T.T. 412, à la page 413.

intégrer dans le corps de l'article 20 qui consacre le droit à l'accréditation, l'équivalent de l'article 134(1) du *Code canadien* qui stipule

«134. (1) Nonobstant toute autre disposition de la présente Partie, lorsque le Conseil est convaincu qu'un syndicat est dominé ou influencé par un employeur au point que son aptitude à représenter les employés de l'employeur aux fins des négociations collectives est diminuée,

a) il ne doit pas accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité groupant des employés de cet employeur; et

b) toute convention collective conclue par le syndicat et l'employeur et qui s'applique à tout ou partie de ces employés est censée, aux fins de la présente Partie, ne pas être une convention collective.»

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Employés ajoutés à une unité de négociation existante

Le Conseil a accueilli une requête en révision présentée par le Syndicat canadien des télécommunications transmarines (SCTT) en vertu de l'article 119 du Code qui demandait d'ajouter à l'unité de négociation existante un groupe considérable d'employés exerçant des fonctions comparables à celles du premier groupe mais dont les qualifications techniques étaient plus exigeantes.

Constatant que la requête ne modifiait pas la nature, l'essence et la portée intentionnelle de l'unité de négociation existante et d'autre part, que le syndicat requérant a pu démontrer qu'il était désiré par une majorité globale des employés dans l'unité, le Conseil a décidé d'ajouter les employés visés par ladite requête, sauf une restriction à l'égard des professionnels, sans tenir compte de leur désir.

Syndicat canadien des télécommunications transmarines et Téléglobe Canada et al.

Dossiers 530-179, 530-180 et 555-703; décision du 17 juillet 1979 (no 198); panel du Conseil: Me Marc Lapointe, président, MM. Jacques Archambault et Norman Bernstein, membres.

* Cette chronique a été préparée par Luc Martineau, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.